

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinamika kehidupan masyarakat yang terus meningkat dari tahun ke tahun terutama meningkatnya tuntutan hak atas pelayanan masyarakat yang semakin cepat, tepat, murah, adil dan berkualitas menimbulkan tantangan yang sering dihadapi oleh organisasi publik yang ada pada masa sekarang. Dengan adanya tuntutan pelayanan yang baik dan berkualitas mengharuskan organisasi publik untuk berorientasi pada fungsi pelayanan yang semakin efektif, efisien, representatif dan responsif. Setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kemampuannya, baik dalam bidang operasional maupun dalam bidang manajerial organisasi.

Manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan kontrol tidak terkecuali pada kantor Kecamatan. Kantor Kecamatan memiliki pemimpin yang disebut dengan Camat. Camat perlu memiliki dan menguasai kemampuan manajerial agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang camat dituntut memiliki kemampuan yang lebih memadai, sehingga dapat memimpin dan meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinnya. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki dalam organisasi.

Pada dasarnya instansi sangat memerlukan pegawai yang mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Alwi Suddin dan Sudarman, 2010).

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab pimpinan merupakan panutan dan teladan bagi bawahan. Dengan demikian bila dalam suatu organisasi ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan yang mampu menggerakkan para bawahan, sehingga bawahan akan terpacu dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan arah dan kinerja yang tinggi.

Wahyu Triyono (2015) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kinerja yang baik maka dapat digunakan untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi, program atau kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya.

Wahyuni (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik merupakan kepemimpinan yang suportif yang mau menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah mendekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya sehingga menciptakan komunikasi yang baik dan keakraban yang menumbuhkan motivasi kerja bagi karyawan di

lingkungan kerja. Kurang adanya peranan pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang harmonis terhadap pegawai akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai menjadi rendah.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Alwi Suddin dan Sudarman, 2010). Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Motivasi menurut Ariefiantoro (2012) merupakan sebuah keahlian pemimpin dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar bersedia bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Utomo (2014) menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dan mempunyai pengaruh terhadap jiwa karyawan yang meliputi suasana kerja dan keamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produktivitas bagi karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, dan menyenangkan mampu menimbulkan kepuasan bagi karyawan dalam melaksanakan kegiatannya dan juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Selain itu informasi merupakan alat yang penting bagi manajemen untuk membantu menggerakkan dan mengembangkan kegiatan organisasi. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu organisasi tergantung pada

sistem informasi yang digunakan. Sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi, baik keuangan maupun non keuangan, kepada manajer dan karyawan organisasi dalam perusahaan. Dengan menggunakan informasi akuntansi manajemen membantu manajemen dalam pengambilan keputusan secara efektif, mengurangi ketidak pastian, dan mengurangi resiko dalam memilih alternatif (Lesmana, 2013).

Dari beberapa penelitian mengenai kinerja pegawai dan karyawan yang telah penulis ketahui, terdapat hasil yang cukup beragam, diantaranya hasil penelitian Evi Wahyuni (2015); Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014); Renggani Nur'aini Vidianingtyas dan Wika Harisa Putri (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Variabel motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian Evi Wahyuni (2015); Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014); Renggani Nur'aini Vidianingtyas dan Wika Harisa Putri (2014). Namun dalam penelitian Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Alasan pentingnya dilakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan penerapan informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mereplikasi penelitian sebelumnya yaitu penelitian Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014) yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DOSEN STIMIK DUTA BANGSA SURAKARTA”. Perbedaan dengan peneliti terdahulu terletak pada objek penelitian dan juga penulis mengganti satu variabel independen yaitu disiplin kerja dengan Penerapan Informasi akuntansi Manajemen.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI”** (Studi Empiris Pada Seluruh Pegawai Kantor Kecamatan di Kabupaten Karanganyar).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka penelitian ini akan menganalisa tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dalam penelitian ini identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai?
4. Apakah terdapat pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis memiliki tujuan penelitian, di antaranya:

1. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan di Kabupaten Karanganyar.
2. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan di Kabupaten Karanganyar.
3. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan di Kabupaten Karanganyar.
4. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan di Kabupaten Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang dirasakan dan diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Kecamatan di Kabupaten Karanganyar

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan informasi maupun bahan pertimbangan dalam jasa pelayanan masyarakat sehingga dapat menambah kepercayaan dan menciptakan citra yang baik pada pandangan masyarakat luas.

2. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan dan bermanfaat untuk mengevaluasi kinerja pegawai pada saat melakukan tugasnya sehingga benar-benar berkualitas dan tidak terjadi penyimpangan, serta dapat digunakan oleh pimpinan dalam mengambil keputusan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi sarana untuk mengembangkan dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam praktek sesungguhnya mengenai kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan serta sebagai referensi maupun bahan pertimbangan bagi pihak yang membutuhkan hasil penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan

Dalam laporan penelitian ini, sistematika penulisan terdiri atas lima bab, masing-masing bab diuraikan secara garis besar sehingga dapat diterangkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang teori yang melandasi penelitian dan menjadi dasar acuan teori, penelitian terdahulu, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang memuat tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bagian pembahasan yang berisi tentang pengujian hipotesis dan penyajian hasil pengujian hipotesis serta berisi pembahasan hasil analisis data yang dikaitkan dengan teori.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan yang ditarik berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.